

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Fit für Hänsel

Erfolgreiche betriebliche Gesundheitsförderung



Lenkungsausschusssitzung bei der Hänsel Textil GmbH, Iserlohn.

Fit für Hänsel“ lautet ein Projekt der beruflichen Gesundheitsförderung, das 1999 das Unternehmen Hänsel Textil GmbH in Iserlohn gestartet hat. Ein hoher Krankenstand in einer wirtschaftlich kritischen Zeit beunruhigte die Geschäftsführung: „Wir mussten etwas anders machen als bisher“, sagt Werner Küssgen, Geschäftsführer der Hänsel Textil GmbH. Geschäftsleitung, Betriebsrat und der Betriebsarzt waren sich darüber im Klaren, dass ein Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung nur Erfolg haben konnte, wenn alle Beteiligten im Unternehmen daran mitwirken und gezielt die Ursachen für den hohen Krankenstand ermitteln würden. In einem Lenkungsausschuss wurden zunächst die Führungskräfte für die geplanten Aktivitäten sensibilisiert. Um konkrete Daten zu bekommen, hat die AOK Arbeitsunfähigkeitsdaten (AU-Daten) des Unternehmens analysiert. Die Führungskräfte ab Meisterebene erhielten zunächst eine Basisschulung

zu Ursachen und Arten von Krankheiten sowie in Mitarbeiter- und Gesprächsführung. Alle Beschäftigten wurden über das Projekt informiert und gleichzeitig motiviert, als Experten des eigenen Arbeitsplatzes Gesundheitsgefährdungen bzw. Verbesserungsvorschläge mitzuteilen. Neben Anne Hünfeld von der AOK Märkischer Kreis, die die Projektkoordination übernahm, wurden 5 externe Berater in das Gesundheitsprojekt einbezogen:

- Brigitte Recker, Münster, zur Führungskräfte-schulung,
- Dipl. Psychologe Manfred Janßen, Altenberge, für das Führungsverhalten mit Rückkehrgesprächen,
- die Firma Gesund arbeiten, Bochum, die einen Workshop „Gesundes Sitzen“ für Verwaltungsangestellte entwickelt hat,
- die Firma Heart & Health, Frankfurt, die Arbeitsplatzanalysen erstellt und Kooperationspartner der AOK Märkischer Kreis ist

- sowie die Berufsgenossenschaft, die im Lenkungsausschuss mitgewirkt und Schulungen und Zertifizierungen zu SCC durchgeführt hat.

Es zeigte sich, dass Muskel-Skelett-Beschwerden ein Schwerpunkt bei den Arbeitsunfähigkeitsauswertungen waren. Um herauszubekommen, welche Ursache die Erkrankungen hatten, fanden nach jeder Fehlzeit Rückkehrgespräche mit den Mitarbeitern statt. Das Misstrauen der Beschäftigten in diesem Punkt war groß: „Es wurden vorab viele Gespräche geführt, um die Mitarbeiter davon zu überzeugen, dass ein Rückkehrgespräch wichtig ist, um betriebliche Ursachen für Erkrankungen zu erkennen“, sagt Dieter Straub, Betriebsratsvorsitzender bei Hänsel Textil. Führt beispielsweise zu schwerem Heben und Tragen zu Rückenproblemen? Spiele bei Erkältungen Zugluft am Arbeitsplatz eine Rolle? „Fragen, die nur von den Betroffenen beantwortet werden konnten“, sagt Dieter Straub.

Gesundheitszirkel und Arbeitsplatzanalyse

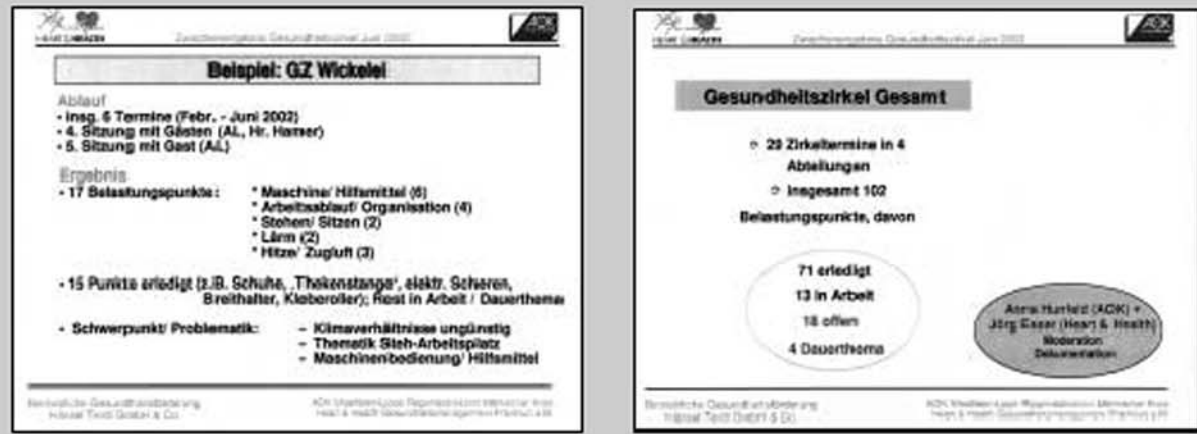
Dass sich nicht nur eine gute Auftragslage positiv auf die Bilanz des Unternehmens auswirkt, sondern auch ein niedriger Krankenstand bei gleichzeitig motivierter Belegschaft einen positiven Effekt hat, zeigte sich bei Hänsel schnell.

Um die Kritikpunkte oder Verbesserungsvorschläge der Belegschaft zu sammeln und zu erörtern, wurden im gewerblichen Bereich in den einzelnen Abteilungen Gesundheitszirkel eingerichtet.

Dort ermittelten die Mitarbeiter in Gruppen die Belastungspunkte der ver-

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Arbeitsergebnisse des Gesundheitszirkels



schiedenen Arbeitsabläufe. Unter anderem beim Kaulentransport, bei der Beschichtung, im Versand/Lager, in der Wickelei oder auch der Appretur wurden mögliche Lösungen für die Belastungen ausgearbeitet und weitergegeben. Der Lenkungsausschuss bestimmte, welche Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt wurden – Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit haben im Unternehmen höchste Priorität. Allein für die gesundheitsgerechte Arbeitsplatzgestaltung beim Kaulen-transport wurden 40 Belastungspunkte festgestellt und die Änderungsvorschläge vom Lenkungsausschuss „abgearbei-

ter“. Mit Einzel-Investitionen bis zu 30.000 € wurden in diesem Bereich alle Probleme beseitigt. Investitionen, die zunächst sehr hoch erscheinen, durch die Erfolge bei den Arbeitsunfällen, die um 10 % gesenkt werden konnten und einer Verringerung des Krankenstandes im gewerblichen Bereich von 7,8 % auf 4,3 % sich bald bezahlt machen.

„Wenn Verbesserungsvorschläge wirtschaftlich nicht vertretbar sind, wird dies den Mitarbeitern mitgeteilt und auch begründet. Wer von den Beschäftigten Aufmerksamkeit und Eigenverantwortung erwartet, muss ihre Anliegen ernst nehmen“, sagt Dieter Straub.

Ganzheitlicher Ansatz

Die Aktivitäten der AOK im Unternehmen gingen viel weiter als die reine AU-Auswertung. „Unser Ziel ist es, bei den Beschäftigten das Bewusstsein für ihre Gesundheit im Arbeits- und im Privatleben zu schärfen“, sagt Anne Hunfeld. Ein Beispiel dafür war die Aktion, sein Schlaganfallrisiko einschätzen zu lernen. An 6 Terminen wurden mit einem „Schlaganfallmobil“ in Verbindung mit der Krankenkasse und der Betriebsmannschaft die persönlichen Risikofaktoren bewertet. Der Versicherte konnte so mit Hilfe einer Wertetabelle und einem persönlichen Gespräch seine Schlaganfallrisiken einschätzen. 195 (ca. 90 %) Mitarbeiter nahmen dieses Angebot wahr. Werner Kusgen ist rückblickend froh, dass „wir diesen gemeinsamen und ganzheitlichen Ansatz der betrieblichen Gesundheitsförderung mit externer Unterstützung durchgeführt haben. Die Motivation aller wurde gestärkt und hat ganz deutlich zu einem besseren Miteinander im Unternehmen geführt. Die Mitarbeiter haben gelernt, dass das Unternehmen sie braucht.“ Auch in der Zukunft soll das Projekt zu einer dauerhaften Einrichtung im Unternehmen werden.

H. Lupp/C. Kowald

